

## VP JAARVERSLAG VOOR BADMINTON NEDERLAND

Opgesteld door Vera Aarts, registervertrouwenspersoon

### Inhoud:

1. Inleiding
2. Meldingen
3. Activiteiten
4. Aanbevelingen
5. Ontwikkelingen
  - 5.1. Onafhankelijk integriteitscentrum voor de sport, Integere Sport Nederland (ISN)
  - 5.2. Vertrouwenspersoon verplicht?
  - 5.3. Gedragscode verplicht?
  - 5.4. Vertrouwenspersoon / Begeleider beschuldigde
  - 5.5. Regeringscommissaris
  - 5.6. Psychosociale arbeidsbelasting
  - 5.7. Integriteit en Klokkenluiders

### 1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon. De belangrijkste taken van de vertrouwenspersoon zijn het opvangen, begeleiden en ondersteunen van medewerkers die in hun werk te maken hebben met ongewenste omgangsvormen of melding willen doen van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending in de organisatie. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en adviseert bij het nemen van eventuele vervolgstappen. De vertrouwenspersoon schetst de scenario's voor een oplossing van het probleem en bespreekt de voor- en nadelen van die oplossing. De medewerker besluit vervolgens zelf welke stappen worden genomen. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een signalerende functie en geeft zowel gevraagd als ongevraagd advies aan de organisatie. Op het gebied van integriteitsschendingen en vermoedens van misstanden, kan de vertrouwenspersoon ook een luisterend oor bieden en ondersteunen bij het verder (laten) opvolgen. De vertrouwenspersoon draagt bij aan het integriteitsbewustzijn in de organisatie en het de-escaleren van gevolgen van ongewenst gedrag en daarmee indirect ook aan ziekteverzuim. Registervertrouwenspersonen zijn gecertificeerd en moeten hiervoor jaarlijks punten behalen via aanvullende scholing, intervisie en aanvullende activiteiten als deelnemen aan jaarcongressen van bijv. de LVV en CVS/N en het volgen van Webinars gerelateerd aan hun werkzaamheden als vertrouwenspersoon.

Dit verslag over afgelopen jaar geeft een overzicht van het aantal meldingen op het gebied van ongewenste omgangsvormen en vermeende integriteitszaken. Het aantal wordt vergeleken met de landelijke Nederlandse cijfers en op basis van de conclusie is een advies uitgebracht.

Hoofdstuk 2 geeft de cijfers van Badminton Nederland en de vergelijking met de landelijke cijfers.

Hoofdstuk 3 en 4 geven een overzicht van de activiteiten die afgelopen jaar hebben plaatsgevonden in het kader van het inrichten van een sociaal veilige werkomgeving en de aanbevelingen voor 2026.

Daarna volgt in hoofdstuk 5 ter informatie een overzicht van ontwikkelingen op het gebied van ongewenste omgangsvormen en integriteit. Zaken die door vertrouwenspersonen afgelopen jaar werden besproken.

## 2. Meldingen

In 2025 heeft een medewerker van Badminton Nederland een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Deze melding was echter al in het vorige jaarverslag meegenomen en is dus niet nieuw maar wel nog een keer vermeld in onderstaande tabel en daar vergeleken met de landelijke cijfers van meldingen zoals in 2025 gepubliceerd via de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Badminton Nederland		Landelijk - CBS/TNO-NEA 2024*			
Categorie	Aantal meldingen in 2025	% meldingen in 2024 door			Totaal
		leidinggevendenden	collega's	klanten	
Intimidatie	1	1,4%	1,6%	8,8%	11,9%
Pesten	0	1,3%	3,0%	1,2%	5,5%
Seksuele intimidatie	0	0,3%	1,1%	3,1%	4,5%
Agressie/geweld	0	0,1%	0,2%	2,4%	2,8%
Discriminatie	0				11,4%
<b>Totaal</b>	1	2,7%	4,9%	11,4%	17,2%

\* Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (volledig overzicht is te vinden op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2024-resultaten-in-vogelvlucht/>).

De landelijke cijfers dateren uit 2024. De cijfers over 2025 komen later dit jaar ter beschikking.

# Verschillende vormen van ongewenst gedrag komen bij dezelfde personen voor waardoor de percentages niet opgeteld kunnen worden

### 3. Activiteiten

In 2025 is er enkel kort contact geweest tussen de vertrouwenspersoon en de directeur Badminton Nederland, Barbara Mura.

### 4. Aanbevelingen

Ondanks het feit dat er bij Badminton Nederland afgelopen jaar geen nieuwe meldingen waren is het belangrijk om aandacht te blijven besteden aan het inrichten/handhaven van een sociaal veilige werkomgeving.

De presentatie gegeven in 2024 was goed om de regelingen binnen Badminton Nederland onder de aandacht te brengen en uit te leggen met wat je bij wie terecht kunt mocht je iets willen melden/bespreken op het gebied van een sociaal veilige werkomgeving. Een opfrissing hiervan zou goed zijn om te plannen in 2026. In plaats van of aanvullend op het geven van een presentatie is het ook mogelijk om een dilemmaspel te spelen dat zorgt voor een goede discussie over dilemma's die je tegen kunt komen. Dit draagt bij aan het vergroten van de bewustwording van integer handelen.

Met het oog op het ingediende wetsvoorstel voor de oprichting van een onafhankelijk integriteitscentrum voor de sport, Integere Sport Nederland (ISN), is het wellicht ook goed nog eens aandacht te besteden aan het totale plaatje: integriteitsmanager, externe vertrouwenspersoon, vertrouwenscontactpersoon, het meldpunt CVSN en ISR. Ik kom dit graag een keer toelichten in samenwerking met de integriteitsmanager.

### 5. Ontwikkelingen

#### 5.1 Onafhankelijk integriteitscentrum voor de sport, Integere Sport Nederland (ISN)

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport bereidt een wetsvoorstel voor dat moet bijdragen aan een sociaal veilige en eerlijke sport. Dit wetsvoorstel regelt onder andere de oprichting van een onafhankelijk integriteitscentrum voor de sport, Integere Sport Nederland (ISN). Hiermee wordt de sportsector ondersteund bij de aanpak van integriteitsschendingen in de sport: doping, wedstrijdmanipulatie en sociaal onveilig gedrag. Het wetsvoorstel is er ook op gericht om de verantwoordelijkheid van de sportsector voor een sociaal veilige en eerlijke sport te behouden, te waarborgen en waar mogelijk te versterken.

In ISN worden de huidige Dopingautoriteit en het Centrum Veilige Sport Nederland van NOC\*NSF samengevoegd tot één onafhankelijke organisatie. ISN zal meldingen op het gebied van doping, wedstrijdmanipulatie en sociaal onveilig gedrag onderzoeken en de sportsector adviseren over de opvolging van de meldingen. Totdat ISN is opgericht, blijven deze organisaties het loket voor deze meldingen.

Eind 2025 is er een internetconsultatie gehouden over dit wetsvoorstel. Verschillende organisaties, waaronder het ISR en de LVV, hebben hierop gereageerd en voor- en nadelen en verbeterpunten aangeleverd. In 2026 zal blijken of er nog wijzigingen in het wetsvoorstel worden aangebracht.

## 5.2 Vertrouwenspersoon verplicht?

In 2025 werd nog steeds gelobbyd voor het aannemen van een voorgestelde wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet die moet bijdragen aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.

Verschillende bronnen, die ook worden genoemd in het initiatiefwetsvoorstel laten zien dat de vertrouwenspersoon een belangrijke rol speelt bij het tegengaan van ongewenste omgangsvormen en een belangrijke succesfactor is bij het opstellen van een goed beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan.

De tweede kamer heeft het initiatiefwetsvoorstel hiervoor op 23 mei 2023 aangenomen voor werkgevers met tien of meer werknemers. Sindsdien ligt het bij de Eerste Kamer. Door de nieuwe verkiezingen en de nog lopende formatie zal het nog even duren voordat dit weer wordt opgepakt.

## 5.3 Gedragscode verplicht?

In februari 2025 werd het eerste voorstel voor een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet ingediend dat werkgevers met 10 of meer werknemers verplicht tot het opstellen van een gedragscode tegen ongewenst gedrag. Een gedragscode is een effectieve en laagdrempelige maatregel om ongewenst gedrag tegen te gaan. Het opstellen en regelmatig onder de aandacht brengen van een gedragscode heeft een preventieve werking. Het zorgt ervoor dat binnen elke organisatie het gesprek wordt gevoerd over hoe men met elkaar wil omgaan. Het geeft duidelijkheid over wat gewenst en ongewenst gedrag is. Daarnaast draagt een gedragscode bij aan een werkcultuur waarin het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken op gedrag. Dit helpt om snel in te grijpen bij ongewenst gedrag, waardoor situaties niet onnodig escaleren.

Met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag wil het kabinet verder bouwen aan een sociaal veilige werkomgeving voor iedere medewerker in alle sectoren. De internetconsultatie die in februari 2025 is gestart is inmiddels gesloten. Ook hier geldt dat door de nieuwe verkiezingen en de nog lopende formatie het nog even zal duren voordat dit weer wordt opgepakt.

Ook geldt dat veel organisaties, zeker de organisaties die een vertrouwenspersoon hebben aangesteld, al een gedragscode hebben.

## 5.4 Vertrouwenspersoon / Begeleider beschuldigde

Nog steeds wordt er in het werkveld van de vertrouwenspersonen stilgestaan bij de vraag of een vertrouwenspersoon ook een beschuldigde kan begeleiden. Het antwoord is dat een vertrouwenspersoon zeker een eerste opvanggesprek kan voeren. Immers een eerste gesprek is nodig om een casus in kaart te brengen en eventuele vervolgstappen te bepalen. Wanneer blijkt dat de vertrouwenspersoon al een andere melder bijstaat in dezelfde casus dan is het nodig om de beschuldigde bij een vervolgstap door een andere vertrouwenspersoon te laten bijstaan. Dit geldt overigens ook als er wordt gemeld door een melder die last heeft van ongewenst gedrag en de vertrouwenspersoon al een andere melder bijstaat in diezelfde casus en de melders niet samen willen/kunnen optrekken.

Er zijn vertrouwenspersonen die extra zijn opgeleid als begeleider beschuldigde. Maar elke casus is verschillend en per casus zal bekeken moeten worden waar behoefte aan is. De vertrouwenspersoon zal deze inschatting maken en indien nodig met een voorstel komen om bijvoorbeeld een tweede geschikte registervertrouwenspersoon in te schakelen of andere deskundigen, al naar gelang de behoefte.

Als organisatie hoeft u zich hier dus geen zorgen over te maken, uw vertrouwenspersoon zorgt ervoor dat melders goed worden opgevangen, bijgestaan en indien nodig doorverwezen.

### 5.5 Regeringscommissaris

In 2024 kwam Mariëtte Hamer, Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, met een nieuwe editie van de handreiking voor organisaties over seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

In juni 2025 werd er op basis van deze handreiking een online tool gelanceerd om te helpen bij een cultuurverandering op de werkvloer. De online tool is gratis en bedoeld voor alle mensen en organisaties die willen werken aan een sociaal veilige werkcultuur. Ongeacht grootte of sector. De tool is nuttig voor HR-professionals, leidinggevend en vertrouwenspersonen, maar iedereen kan de tool gebruiken om binnen de eigen organisatie aan de slag te gaan met sociale veiligheid. Hoewel de focus ligt op het voorkomen en aanpakken van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is de tool te gebruiken voor alle vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Link naar de handreiking en online tool: <https://handreikingcultuurverandering.nl/>

### 5.6 Psychosociale arbeidsbelasting

Het meerjaren plan (2023-2026) van de Arbeidsinspectie richt zich op twee grote ziekmakers die breed verspreid over de arbeidsmarkt schade aanrichten: psychosociale arbeidsbelasting en fysieke belasting. Het plan beoogt de ongewenste gevolgen van werkdruk en ongewenst gedrag (waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag) te verminderen.

In 2025 werd aandacht besteed aan discriminatie op de werkvloer, een passende aanpak, het naleefgedrag en de motieven van werkgevers.

In 2026 focust de inspectie, net als voorgaande jaren, onder andere op de naleving en aanpak van arbeidsrisico's door blootstelling aan gevaarlijke stoffen, werkdruk en ongewenst gedrag. Zij kijkt daarbij ook naar de werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten. Het jaarplan 2026 kijkt vooruit naar het vierde en laatste jaar van het Meerjarenplan 2023-2026. Organisaties moeten aantonen dat zij daadwerkelijk zorg dragen voor een veilige werkomgeving – niet alleen bij incidenten, maar als structureel onderdeel van hun organisatiecultuur.

[Link naar het meerjarenplan en het jaarplan 2026](#)

## 5.7 Integriteit en Klokkenuiders

### *Wet bescherming klokkenuiders*

In 2023 is de Wet bescherming Klokkenuiders (WbK) ingegaan. Bedrijven met 50 medewerkers of meer en organisaties die onder de financiële sector vallen moeten veilige interne meldkanalen hebben voor integriteitsmeldingen.

De volledige tekst is te vinden op [www.wetbeschermingklokkenuiders.nl](http://www.wetbeschermingklokkenuiders.nl)

Klokkenuiders, werknemers die illegale activiteiten of misstanden in hun eigen organisatie rapporteren, worden met deze nieuwe wet beter beschermd tegen benadeling als gevolg van hun melding. In 2024 is daarnaast juridische en psychosociale ondersteuning geregeld voor klokkenuiders.

### *Ondersteuning voor organisaties*

Voor organisaties biedt het Huis voor Klokkenuiders (het Huis) een handreiking die helpt bij het inrichten en uitvoeren van goed intern onderzoek. Deze handreiking is te gebruiken voor onderzoek naar alle meldingen over integriteitsschendingen. De handreiking bevat naast verplichtingen uit de Arbowet en WbK, ook praktische tips. De nieuwe handreiking is te vinden [via deze link](#)

### *Toezicht en Sanctietaken van het Huis*

Op 1 december 2025 riep het Huis het toekomstige Kabinet op gehoor te geven aan het verzoek tot aanvullende regelgeving die nodig is om de toezicht en sanctietaken die het Huis kreeg in 2022, volwaardig te kunnen uitvoeren en de WbK volledig geïmplementeerd kan worden. Deze aanvullende regelgeving zorgt er voor dat melders van misstanden, die in ons aller belang melden, dit veilig en zonder consequenties kunnen blijven doen.